



RECU EN PREFECTURE

Le 11 mars 2022

VIA DOTELEC - S2LOW

025-212500565-20220302-D00671410-DE

EXTRAIT DU REGISTRE des Délibérations du Conseil Municipal

Séance du 2 mars 2022

Le Conseil Municipal, convoqué le 23 février 2022, s'est réuni à la salle du Conseil Municipal à l'Hôtel de Ville pour partie en présentiel et pour partie en visio-conférence

Conseillers Municipaux en exercice : 55

Présidence de Mme Anne VIGNOT, Maire

Ordre de passage des rapports en séance : 1, 2, 4, 3, 35, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36

Étaient présents à l'hôtel de Ville : Mme Elise AEBISCHER, M. Hasni ALEM, M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, Mme Claudine CAULET, Mme Aline CHASSAGNE, Mme Annaïck CHAUVET, M. Sébastien COUDRY, M. Laurent CROIZIER, M. Benoît CYPRIANI, M. Ludovic FAGAUT, M. Abdel GHEZALI, Mme Valérie HALLER, M. Damien HUGUET, M. Jean-Emmanuel LAFARGE, Mme Myriam LEMERCIER, M. Christophe LIME (jusqu'à la question n° 4 incluse), M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, Mme Agnès MARTIN, Mme Carine MICHEL, M. Maxime PIGNARD, M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER, Mme Claude VARET, Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE

Étaient présents en visio-conférence : Mme Frédérique BAEHR, M. Guillaume BAILLY, Mme Anne BENEDETTO, M. François BOUSSO, Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Julie CHETTOUH, M. Philippe CREMER, Mme Karine DENIS-LAMIT, M. Cyril DEVESA, Mme Sadia GHARET, Mme Marie ETEVENARD, Mme Lorine GAGLILOLO, M. Olivier GRIMAITRE, M. Pierre-Charles HENRY, Mme Marie LAMBERT, M. Aurélien LAROPPE, Mme Marie-Thérèse MICHEL, Mme Laurence MULOT, Mme Françoise PRESSE, Mme Karima ROCHDI, Mme Juliette SORLIN, M. André TERZO, Mme Marie ZEHAF

Secrétaire : M. Laurent CROIZIER

Était absent : M. Jean-Hugues ROUX

Procurations de vote : Mme Frédérique BAEHR à M. Nicolas BODIN, M. Guillaume BAILLY à Mme Claude VARET, Mme Anne BENEDETTO à M. Hasni ALEM, M. François BOUSSO à M. Anthony POULIN, Mme Nathalie BOUVET à M. Laurent CROIZIER, Mme Fabienne BRAUCHLI à M. Benoît CYPRIANI, Mme Julie CHETTOUH à M. Sébastien COUDRY, M. Philippe CREMER à M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Karine DENIS-LAMIT à M. Maxime PIGNARD, M. Cyril DEVESA à M. Jean-Emmanuel LAFARGE, Mme Sadia GHARET à Mme Aline CHASSAGNE, Mme Marie ETEVENARD à Mme Annaïck CHAUVET, Mme Lorine GAGLILOLO à M. Benoît CYPRIANI, M. Olivier GRIMAITRE à Mme Pascale BILLEREY, M. Pierre-Charles HENRY à Mme Christine WERTHE, Mme Marie LAMBERT à M. Ludovic FAGAUT, M. Aurélien LAROPPE à Mme Annaïck CHAUVET, M. Christophe LIME à M. Hasni ALEM (à compter de la question n° 3), Mme Marie-Thérèse MICHEL à Mme Valérie HALLER, Mme Laurence MULOT à Mme Myriam LEMERCIER, Mme Françoise PRESSE à M. Nathan SOURISSEAU, Mme Karima ROCHDI à Mme Agnès MARTIN, Mme Juliette SORLIN à M. Yannick POUJET, M. Jean-Hugues ROUX à Mme Sylvie WANLIN, M. André TERZO à Mme Aline CHASSAGNE, Mme Marie ZEHAF à M. Abdel GHEZALI.

OBJET : 4. Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Rapporteur : Mme Elise AEBISCHER, Adjointe

	Date	Avis
Commission n° 1	17/02/2022	Les membres de la Commission 1 prennent acte

Résumé :

Suite logique de la loi du 4 août 2014 n° 2014-873 notamment, le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 oblige les collectivités territoriales et les établissements de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants à fournir un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes depuis le 1^{er} janvier 2016.

I. Présentation

Suite à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les données, les évolutions, les actions et les analyses en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont structurées par deux dispositifs principaux :

A/ Plan égalité professionnelle

La loi de n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires introduit de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023 de la Ville de Besançon, du CCAS et de Grand Besançon Métropole a été élaboré sur la base du bilan sur l'état des collectivités 2019 et vise cinq objectifs principaux :

- assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle,
- définir une politique de rémunération prenant en compte l'égalité professionnelle,
- garantir l'équité des parcours professionnels,
- favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

Ces cinq domaines d'action ont permis de définir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre.

Le plan 2021-2023 a été élaboré de manière collaborative.

En effet, un groupe de travail composé de représentants du personnel et de représentants des pôles des trois entités a été constitué, avec pour objectif de formuler des propositions notamment sur la thématique « articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ».

Il est à noter que le groupe de travail dédié continuera à faire des propositions au cours de l'année 2022 et que le présent plan d'action pourra être réajusté en conséquence.

Le plan d'action prévoit notamment la constitution d'un Comité de pilotage, placé sous la présidence des élus en charge des ressources humaines au sein des trois collectivités.

Il est proposé que ce Comité de pilotage ait pour objectifs de faire vivre et d'assurer le suivi de la mise en œuvre du Plan Egalité Professionnelle. Il devra se réunir une fois par an a minima, définir les thématiques abordées en séance, ou encore, être informé des travaux du groupe de travail dédié.

Le plan a été adopté en Conseil Municipal du 24 juin 2021.-

B/ Base de données sociales et rapport social unique introduits par le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

Ce décret consacre la mise en œuvre d'une base de données sociales, alimentée chaque année et accessible aux membres du comité social (fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, et qui sera installé à l'issue des prochaines élections professionnelles de décembre 2022) en remplacement du rapport sur l'état de la collectivité qui devait être produit tous les deux ans (dernière production en 2020 sur les données 2019).

En appui de cette base de données sociales, le rapport social unique doit présenter les analyses permettant d'apprécier notamment :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité,
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Les dispositions transitoires précisent notamment au sein de l'article 12 du décret que :

- 1° La base de données sociales prévue par l'article 1^{er} est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique étant informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité,
- 2° Le rapport social unique prévu par l'article 5 portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles,
- 3° Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent.

L'architecture du rapport social unique a été définie avec les organisations syndicales à l'occasion de réunions de groupe de travail et sera présentée en table ronde syndicale en mars 2022. Le début d'année 2022 sera consacré à l'extraction des données, à l'alimentation de la base de données sociales, et à la production du rapport social unique qui sera présenté en comité technique en novembre 2022. Ainsi les analyses résultantes alimenteront le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté avant le débat d'orientations budgétaires 2023. Dans l'attente, voici un échantillon de données genrées concernant les agents de la Ville de Besançon.

II. Données chiffrées

A/ Effectifs rémunérés sur emplois permanents au 31/12/2021 par filière et catégorie de grade

	HOMMES		FEMMES		Ensemble
A	68	35,6%	123	64,4%	191
B	103	42,6%	139	57,4%	242
C	623	41,0%	895	59,0%	1518
Ensemble	794	40,7%	1157	59,3%	1951

		HOMME		FEMME		Ensemble
Filière administrative	A	20	39,2%	31	60,8%	51
	B	12	15,8%	64	84,2%	76
	C	14	15,6%	76	84,4%	90
Sous-total Filière administrative		46	21,2%	171	78,8%	
Filière animation	B	21	56,8%	16	43,2%	37
	C	107	29,7%	253	70,3%	360
Sous-total Filière animation		128	32,2%	269	67,8%	
Filière culturelle	A	18	42,9%	24	57,1%	42
	B	10	18,2%	45	81,8%	55
	C	15	25,9%	43	74,1%	58
Sous-total Filière culturelle		43	27,7%	112	72,3%	
Filière médico-sociale	A	1	7,1%	13	92,9%	14
	C	2	1,5%	135	98,5%	137
Sous-total Filière médico-sociale		3	2,0%	148	98,0%	
Filière Médico-Technique	A			3	100,0%	3
	B			1	100,0%	1
Sous-total Filière Médico-Technique				4	100,0%	
Filière Sécurité (Police Municipale)	B	6	100,0%			6
	C	37	67,3%	18	32,7%	55
Sous-total Filière Sécurité (Police Municipale)		43	70,5%	18	29,5%	
Filière Sociale	A	1	2,9%	34	97,1%	35
	C	1	1,1%	91	98,9%	92
Sous-total Filière Sociale		2	1,6%	125	98,4%	
Filière sportive	A	4	100,0%			4
	B	15	71,4%	6	28,6%	21
Sous-total Filière sportive		19	76,0%	6	24,0%	
Filière technique	A	18	62,1%	11	37,9%	29
	B	39	84,8%	7	15,2%	46
	C	432	63,5%	248	36,5%	680
Sous-total Filière technique		489	64,8%	266	35,2%	
Sans filière	A	6	46,2%	7	53,8%	13
	B	0				0
	C	15	32,6%	31	67,4%	46
Sous-total Sans filière		21	35,6%	38	64,4%	
Ensemble		794	40,7%	1157	59,3%	1951

B/ Répartition des agents en télétravail structurel

	HOMMES		FEMMES		Ensemble
Agents en télétravail structurel	58	31,0%	129	69,0%	187

C/ Répartition des agents en temps partiel au 31/12/2021

	HOMMES		FEMMES		Ensemble
Agents en temps partiel	18	10,1%	161	89,9%	179

D/ Répartition des agents ayant bénéficié d'un avancement ou d'une promotion interne en 2021

	HOMMES		FEMMES		Ensemble
Avancement échelon	237	42,3%	323	57,7%	560
Avancement de grade	27	30,0%	63	70,0%	90
Promotion interne	6	54,5%	5	45,5%	11
Ensemble	270	40,8%	391	59,2%	661

E/ Répartition des agents sur emplois permanents ayant suivi une formation en 2021 par catégorie de grade

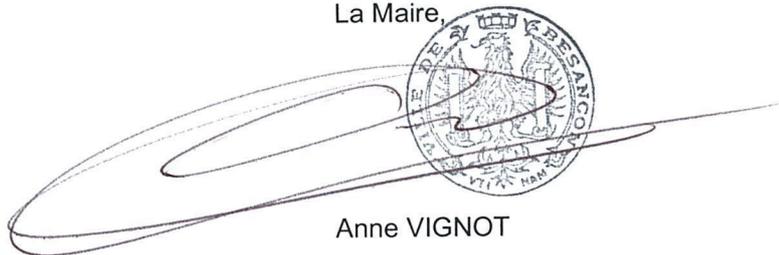
	HOMMES		FEMMES		Ensemble
Catégorie A	33	33,7%	65	66,3%	98
Catégorie B	59	49,6%	60	50,4%	119
Catégorie C	257	58,1%	185	41,9%	442
Ensemble	349	53,0%	310	47,0%	659

F/ Répartition des agents recrutés sur emplois permanents en 2021 par catégorie de grade

	HOMMES		FEMMES		Ensemble
Catégorie A	9	29,0%	22	71,0%	31
Catégorie B	7	36,8%	12	63,2%	19
Catégorie C	38	31,4%	83	68,6%	121
Ensemble	54	31,6%	117	68,4%	171

Le Conseil Municipal prend acte du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour extrait conforme,
La Maire,



Anne VIGNOT